



# La remuneración de los Consejeros del Ibex

**Remuneraciones devengadas, impacto del COVID-19 y novedades normativas**

Edición 2020

Octubre 2020

---

[kpmgabogados.es](http://kpmgabogados.es)

# Introducción

Como todos los años en octubre, KPMG abogados fiel a su cita, publica su estudio de remuneraciones de los Consejeros del Ibex 35.

Sin embargo, a diferencia de otros años, éste hemos cambiado de formato porque en paralelo al estudio, hemos preparado una plataforma de datos en Power BI con la que ofrecer a los clientes información retributiva de mercado de una manera más dinámica pudiendo hacer consultas en la plataforma e incluso grupos de comparación específicos.

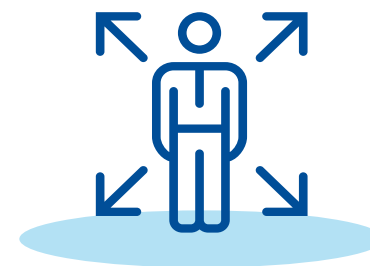
Los datos presentados en el presente estudio se refieren a las remuneraciones publicadas para 2019 puesto que las compañías no han comenzado a publicar los datos retributivos para 2020. En este contexto, a principios de 2020 se produjo el impacto de la pandemia asociada al virus Covid-19, por lo que en las remuneraciones correspondientes a 2019, objeto de este estudio, no se muestra su impacto.

No obstante, hemos recopilado la información acerca de las decisiones adoptadas y comunicadas por algunas compañías del IBEX en relación con posibles ajustes de remuneraciones para 2020 publicadas a través de otros documentos o notas de prensa. Por lo que ya es posible conocer unos primeros impactos específicos de la pandemia para el ejercicio en curso. Y es que, según nuestras estimaciones, los Consejeros del Ibex ya han renunciado a más de 17,5 millones de euros, lo que equivale a un descenso del 5,4% respecto a la remuneración total devengada en 2019 por todas las compañías del Ibex35.



## Cambios en la composición del Índice en el periodo objeto de análisis

En 2019 entra una compañía en el índice, Masmóvil, y sale otra, Técnicas Reunidas. Como viene siendo habitual, también en el análisis se ha excluido a Arcelor Mittal por no tener su Consejo en España.



## Cambios en la composición de los Consejos de Administración

No se observan cambios significativos respecto del año anterior en cuanto a la composición de los Consejos de Administración y el número de Consejeros. En 2018 había 508 Consejeros que pasan a ser 502 en 2019. En neto, los Consejeros en términos anualizados o FTEs suben porque aumentan los meses que permanecen en los Consejos.

Los Consejeros que no reciben remuneración se reducen respecto del año anterior en 1,4 FTEs.

El número de puestos totales en los Consejos del IBEX crece en 3,5 FTEs llegando a haber 447 puestos de Consejeros, de los que 425 son remunerados.

Este año los principales movimientos se producen en el cargo de “Presidente” del Consejo, sale el Presidente Ejecutivo de Técnicas Reunidas, desaparece el puesto en Endesa y se nombra en ENCE, y en cuanto a Presidentes No Ejecutivos, surgen dos nuevos respecto al año anterior, en MasMóvil y en Endesa.

# 11 tendencias observadas en este ejercicio

## 1 Voto



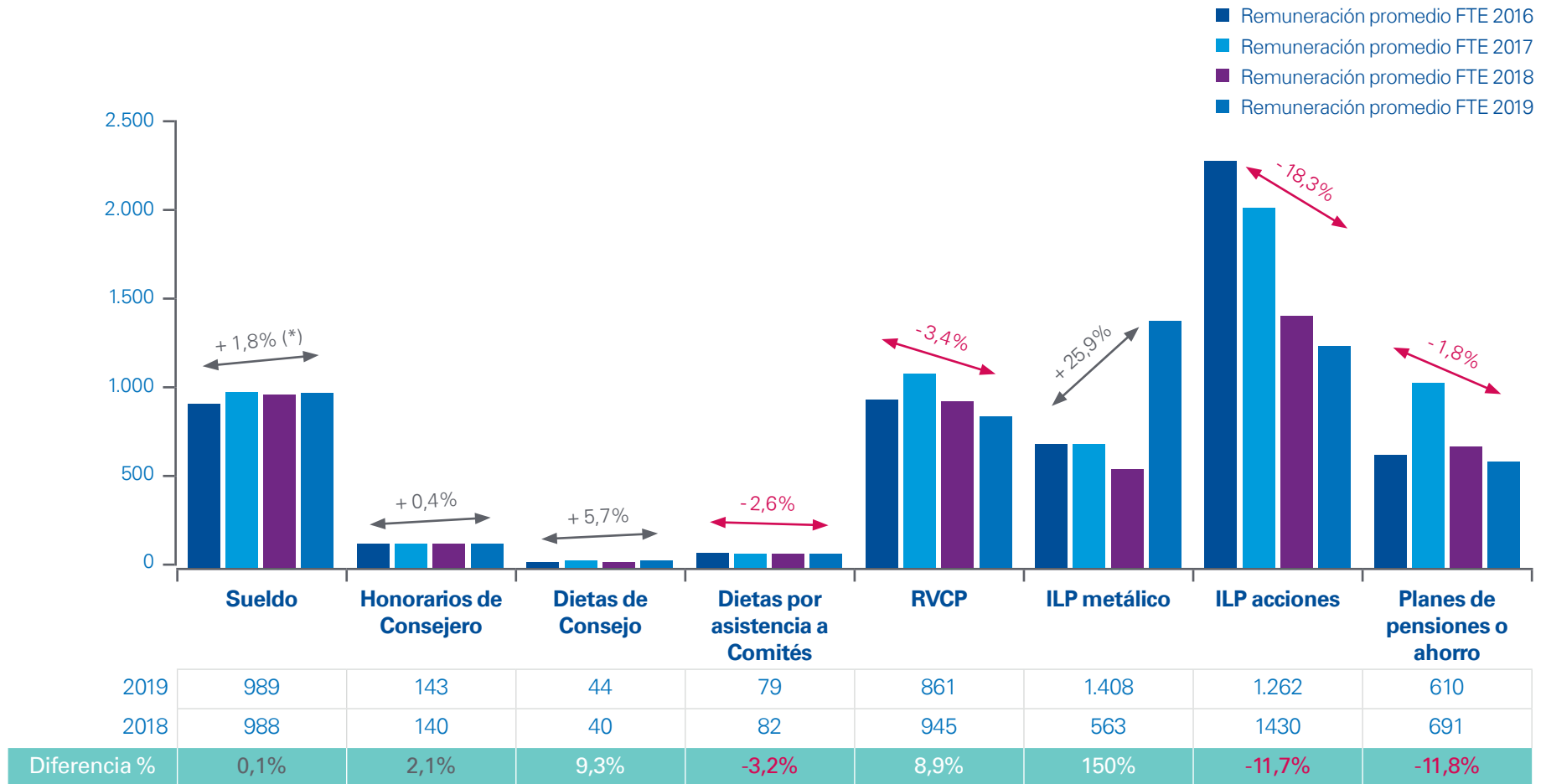
- Se observa una **mayor implicación** de los accionistas incrementándose en un punto porcentual el número de votos emitidos casi acercándose al 81 %.
- Esto conlleva una ligera caída de las abstenciones (-0,7%), y un aumento de votos positivos (+2 puntos porcentuales respecto a 2018) en mayor medida que los negativos (+0,3%).

## 2 Tendencia al alza



- Hasta la irrupción del COVID-19, en términos generales la tendencia de las remuneraciones de los Consejeros era **ligeramente al alza** (un 8% respecto a 2018).
- No obstante, **la remuneración variable**, salvo los incentivos a largo plazo en metálico, **se ha reducido**, en línea con lo que se venía observando en los últimos años.
- Respecto a 2018, se mantiene el sueldo, y crecen los honorarios de consejero y dietas de Consejo.

- Cae la **remuneración variable a corto plazo** y sube muy significativamente la remuneración a largo plazo en metálico (+150% respecto a 2018), mientras que se reduce la cobrada en acciones (-11,7% respecto a 2018). También caen las cuantías aportadas a planes de previsión social (-11,8% respecto a 2018).



(\*) Nota: la variación corresponde a un CAGR (Compounded Average Growth Rate) o crecimiento promedio de los últimos cuatro años.

3



## Cargos ejecutivos

Su remuneración en términos generales **se incrementa** respecto a 2018.

No obstante, siguen viendo caer su remuneración variable a corto plazo (-8,9%) y a largo plazo en acciones (-11,7%), aunque se modera el descenso respecto a los últimos ejercicios (-14,2% y 30,2% respectivamente en el ejercicio 2018). De igual forma, se reducen sus aportaciones a planes de previsión social (-11,8%). Por el contrario, la remuneración devengada como incentivo a largo plazo en metálico crece notablemente, por encima incluso de los otros 4 ejercicios anteriores (+150% respecto a 2018 en general, 20,7% en el caso del Presidente Ejecutivo, 121,6% el CEO).

4



## Consejeros externos

Las remuneraciones de los Consejeros externos se mantienen **estables** al igual que el año pasado.

5



## Elementos del paquete retributivo

- Los elementos fijos (sueldo, honorarios y dietas) de todos los Consejeros no sufren modificaciones significativas respecto al ejercicio 2018.
- Las dietas son las que más varían ya que dependen en parte del número de reuniones mantenidas a lo largo del año.
- En consecuencia, **aumenta el peso de los elementos fijos en el mix retributivo**. Para el Presidente ejecutivo los elementos fijos pasan a pesar un 37,5% y para el Consejero Delegado un 35,7%.
- La remuneración **variable a corto plazo desciende** un 8,9% respecto al ejercicio 2018. Sin embargo, la remuneración variable devengada a largo plazo crece un 26,7% ya que en este ejercicio se han devengado importantes cantidades en metálico por este concepto.

6



## Métricas empleadas para los incentivos a corto plazo

- Las métricas predominantes son el **EBITDA** con una frecuencia similar a la del año anterior (60%). Los **objetivos individuales y cualitativos** que aumentan su frecuencia pasando de un 50% en 2018, a un 60% en 2019.
- **Las métricas relacionadas con los temas ESG**, amplían su presencia en los planes de remuneración del IBEX en este ejercicio ya que en el corto plazo aparecen por primera vez como el tercer bloque de métricas más relevante detrás de los anteriores con un 44,1% (relevando a las medidas concretas del plan estratégico que el año anterior fueron las terceras en frecuencia). Una posible reflexión es en qué incentivo sería más oportuno incluirlas, en si el largo o en el corto plazo, ya que parece que por la complejidad que entraña su implantación y seguimiento podría tener más sentido en el largo plazo.

7



## Métricas empleadas en los incentivos a largo plazo

- El **TSR relativo** cae ligeramente tanto en cuanto a frecuencia de la métrica respecto al ejercicio anterior pasando de un 54,8% a 50% (una de cada dos compañías del IBEX incluye esta métrica), sin embargo, crece su ponderación media de un 34% en 2018 a un 37%.
- Se incrementa la frecuencia de la métrica de **evolución general de la acción y los dividendos** en la misma proporción que cae el TSR.
- Adicionalmente, crece también ligeramente la presencia de los indicadores relacionados con los temas de sostenibilidad pasando del 25% de 2018, al 25,8% en 2019. Esta frecuencia está muy alejada de lo que sucede en otros mercados internacionales donde llega a estar presente en el 60% de las compañías.

## 8



### Importes y escalas de pago de las remuneraciones variables

- Son **más generosos en el corto plazo** porque se incrementa la oportunidad retributiva un 5% y se reducen los umbrales tanto mínimo como máximo entre un 4 y un 10%.
- **En el largo plazo se mantiene el nivel de exigencia**, pero se reduce la oportunidad retributiva pasando de un 157% en el máximo a un 150%.

## 9



### Cláusulas Malus y Clawback

Se mantienen **estables** respecto a 2018 y están generalizadas en el IBEX. También se mantienen bastante similares los diferimientos.

## 10



### Planes de previsión social

Siguen creciendo, **siendo ya un 76% de compañías del índice** las que cuentan con estos planes en el IBEX. Sin embargo, en línea con lo que sucedió en el ejercicio anterior, **sigue cayendo la cuantía aportada**. En 2019 cae un 17% respecto a 2018 (año en el que cayó un 34,4%), **siendo la aportación promedio 575.000€**.



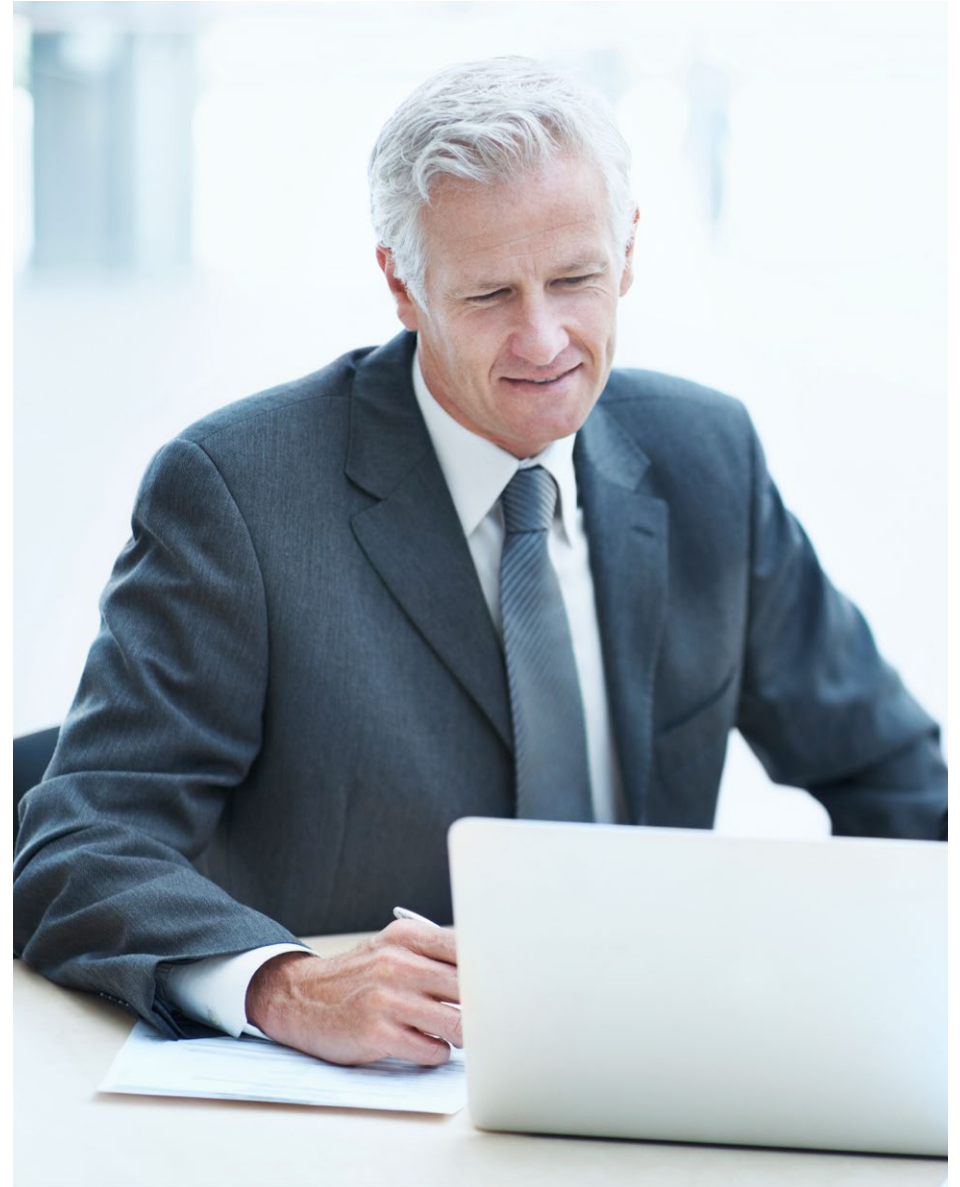




## Remuneraciones del sector financiero

Tradicionalmente más elevadas que en el no financiero, cada día se va reduciendo más la brecha.

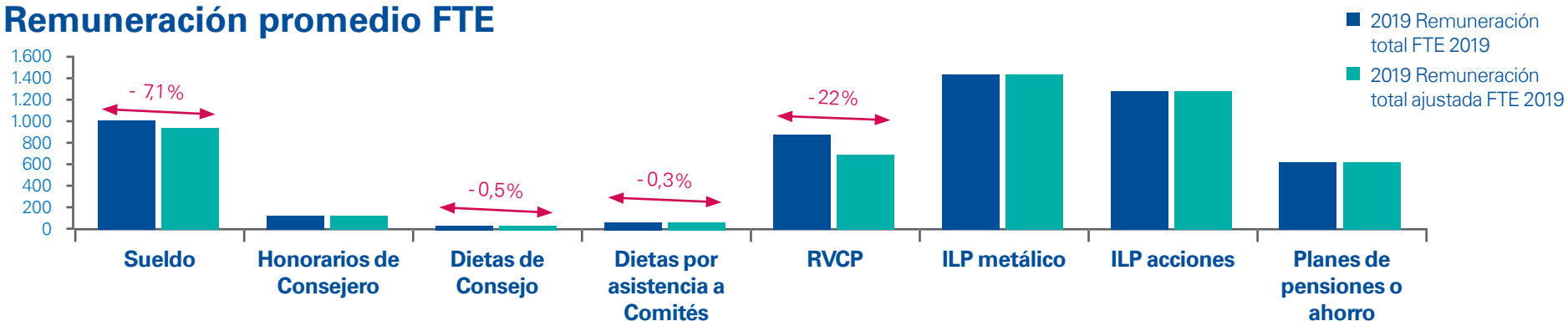
- De hecho, la diferencia de remuneración promedio para un consejero en general en 2019 es tan sólo de un 1,23%. Si bien este dato general se ve muy influenciado por tres incentivos a largo plazo en metálico de cuantías muy altas que se han devengado en el sector no financiero. Además, en 2019 el sector no financiero pagó a sus Consejeros mayores retribuciones a corto plazo (diferencia = -34%) y realizó aportaciones a planes de previsión social (diferencia = -23%) que el sector financiero, que retribuye mejor en el resto de elementos retributivos.



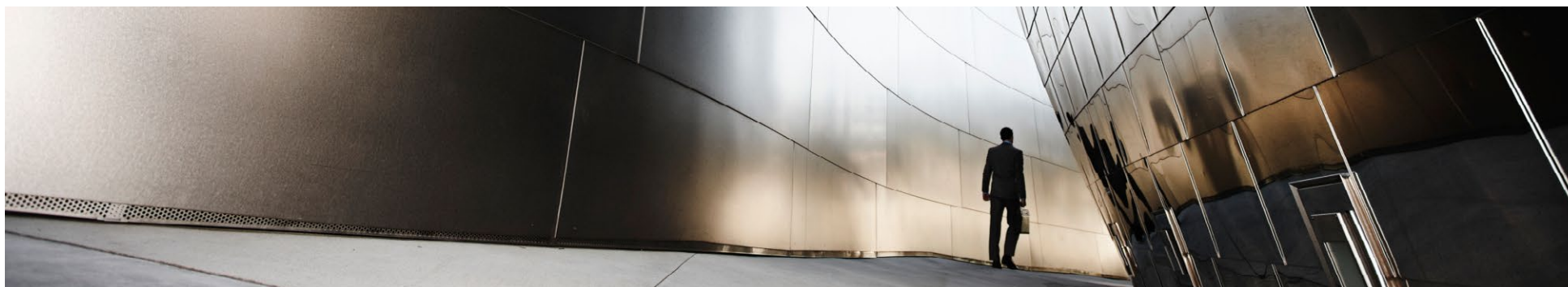
# Impacto del COVID-19 en las remuneraciones

- En 2019 las remuneraciones no se han visto impactadas por la pandemia, porque ya se habían devengado en la mayoría de los casos, y cuando se produjo el confinamiento, ya estaban prácticamente pagadas.
- Para 2020, aproximadamente **un tercio del IBEX** (11 compañías) ha anunciado ajustes en las remuneraciones para sus Consejeros ejecutivos.
- Se trata de compañías del sector financiero por las restricciones, tanto para el reparto de dividendo como para pagar variables, impuestas por el BCE. Pero también hay otras compañías de sectores como Construcción, Transporte y turismo, Tecnología, Real Estate y Retail, que por **prudencia** han ajustado o bien su fijo o su variable a corto plazo, o ambos. **Los Consejeros ejecutivos del Ibex ya han renunciado a más de 17'5 millones de euros**, lo que equivale a un descenso del 5,4% respecto a la remuneración total devengada en 2019 en conjunto por todas las compañías del Ibex35.
- En este sentido, los ajustes realizados implican una reducción de las remuneraciones por FTE del 6,9% en sueldo, de un 22% en el variable a corto plazo, del 5,3% de los variables a largo plazo en metálico y de un 9,1% en el variable a largo plazo en acciones.

## Remuneración promedio FTE



- Más allá de estos ajustes ya anunciados, y los que vengan en adelante, debido a la caída de la facturación y el EBITDA que se ha producido en general en las compañías del Ibex35 desde el mes de marzo, se prevén descensos significativos en la remuneración de los Consejeros para el ejercicio 2020.
- Los variables a largo plazo se mantienen en los términos en que se definieron, salvo en un supuesto en el que ha quedado postpuesto el lanzamiento del incentivo a 2021. No obstante, surgen nuevas preguntas relacionadas con la liquidación de los incentivos en acciones que pueden ser muy relevantes a futuro. Por el momento, no se está teniendo en cuenta este tema, porque todavía no se han devengado éstos, pero muy posiblemente en 2021 empiecen aparecer dudas en este ámbito.
- En el largo plazo, el gran debate está en la conveniencia o no de modular los ILPs: ej. si es necesario capar o no los pagos en caso de que el TSR sea negativo y, sin embargo, se devengue incentivo; si se puede focalizar el incentivo en proyectos extraordinarios que la compañía esté emprendiendo en este contexto; si se puede alterar los periodos temporales de devengo para adaptarlos a la nueva realidad; cómo proceder cuando la acción está muy por debajo de la cotización habitual, posibles diluciones, etc. entre otras muchas cuestiones.
- La aplicación de todos estos ajustes se está produciendo por los ejecutivos y la CR en el ámbito de su discrecionalidad, no se están viendo cambios en las políticas de remuneraciones.



# Otras cuestiones a tener en cuenta



La **brecha salarial** entre Consejeros y consejeras vuelve en este ejercicio a valores similares a los que hubo en 2016 (8,08%), a pesar de que en estos años se han nombrado consejeras en compañías más grandes del IBEX, lo cual contribuyó a que se cerrase la mencionada brecha en los últimos 3 años. Las razones que pueden estar detrás de esta nueva brecha se pueden explicar porque las mujeres estén ocupando menos puestos de presidencia de comisiones o porque hayan asistido proporcionalmente a menos reuniones que los hombres ya que las políticas en estos momentos no establecen ningún tipo de diferencia y ellas están en compañías del mismo tamaño.



El **gap de remuneraciones entre el primer ejecutivo y la media de remuneraciones de los empleados** (conocido como CEO Pay Gap) se ha reducido este año en todos los sectores, salvo en Industria, aunque esto viene derivado del cambio en la composición del sector con la salida de Técnicas Reunidas y la entrada de Cie Automotive.



En este ejercicio, sólo se han satisfecho **indemnizaciones** en 4 compañías por un valor total de 28,3 millones de euros (7 millones en promedio). Esto supone una reducción significativa en cuanto a la cuantía total respecto de otros ejercicios.



Han aumentado los **pactos de no competencia** casi 10 puntos porcentuales respecto del ejercicio anterior.

# Novedades normativas

**En esta edición las principales novedades a tener en cuenta son**

1

La previsible aprobación de la Directiva de implicación de los accionistas que conllevará cambios en las políticas y en los Informes Anuales de Remuneraciones.

2

La Circular 1/2020, de 6 de octubre por la que la CNMV modifica los modelos de informe anual de gobierno corporativo y el informe anual de remuneraciones.

3

La aprobación de la Ley 28/2020, de 22 de septiembre por la que se regula el trabajo a distancia, que, para aquellas compañías que están necesitando teletrabajar en esta pandemia, es una norma relevante.

4

La aprobación del Real Decreto 901/2020, por el que se regulan los planes de igualdad y Real Decreto 902/2020 ambos de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres. Implica para todas las compañías de cualquier tamaño en España la obligación de elaborar un registro salarial, de incluir en los planes de igualdad información específica en materia de remuneraciones, y regula por primera vez en nuestro país el concepto de trabajo de igual valor. Todos estos documentos deberán ser negociados con los representantes de los trabajadores.

# ¿Cómo podemos ayudarle desde el área de compensación General y de Directivos de KPMG Abogados?



Establecimiento de criterios razonables para la revisión de los objetivos ante la situación derivada del Covid-19.



Revisión de la estrategia retributiva derivada de la nueva estrategia de negocio a implantar.



Datos retributivos de Consejeros, Altos directivos, de movilidad y a diferentes niveles de la compañía



Benchmarks y políticas retributivas de Consejeros, altos directivos, y empleados en general



Creación o revisión de nuevos incentivos a corto y largo plazo o primas en el contexto del Covid-19.



Elaboración de Informes Anuales de Remuneraciones en formato libre.



Valoraciones de puestos.



Auditorías salariales y diagnósticos para planes de igualdad.



Diseño del Registro salarial de acuerdo con los parámetros establecidos por el nuevo Reglamento.



Ajustes de sistemas de comisiones comerciales en este contexto.



Diseño de métricas novedosas en los incentivos (ej. ESG).



Revisión y ajuste de posibles beneficios.



Realización de los cálculos de métricas o validación de grados de cumplimiento de los objetivos. Realización de simulaciones



Informes de verificación (AS300) en materia retributiva.

# Contacto



**Mónica San Nicolás**  
**Directora de Compensación General**  
**de Consejeros y de Directivos.**  
**KPMG Abogados**

+34 689 574 795  
msannicolas@kpmg.es



**Diego Fernández**  
**Senior en el área de Compensación General**  
**de Consejeros y de Directivos.**  
**KPMG Abogados**

+34 618 495 487  
diegofernandez1@kpmg.es

[kpmgabogados.es](http://kpmgabogados.es)

© 2020 KPMG Abogados S.L.P., sociedad española de responsabilidad limitada profesional y firma miembro de la organización global de KPMG de firmas miembro independientes afiliadas a KPMG International Limited, sociedad inglesa limitada por garantía. Todos los derechos reservados.

KPMG y el logotipo de KPMG son marcas registradas de KPMG International Limited, sociedad inglesa limitada por garantía.

La información aquí contenida es de carácter general y no va dirigida a facilitar los datos o circunstancias concretas de personas o entidades. Si bien procuramos que la información que ofrecemos sea exacta y actual, no podemos garantizar que siga siéndolo en el futuro o en el momento en que se tenga acceso a la misma. Por tal motivo, cualquier iniciativa que pueda tomarse utilizando tal información como referencia, debe ir precedida de una exhaustiva verificación de su realidad y exactitud, así como del pertinente asesoramiento profesional.